

**KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU  
TENAGA PENDIDIK DI SMA NEGERI 1 LATAMBAGA  
KABUPATEN KOLAKA SULAWESI TENGGARA**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Memperoleh Derajat Gelar S-2**

**Program Studi Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan**



**Disusun oleh :**

**RAHMAD RAFID**

**NIM : 201720240211021**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**Oktober 2019**

**KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI  
SMA NEGERI 1 LATAMBAGA KABUPATEN KOLAKA  
SULAWESI TENGGARA**

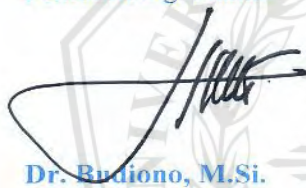
Diajukan oleh :

**RAHMAD RAFID**  
**201720240211021**

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Rabu / 30 Oktober 2019**

Pembimbing Utama



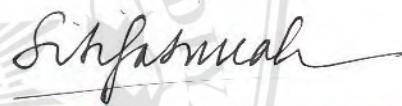
**Dr. Budiono, M.Si.**

Direktur  
Program Pascasarjana



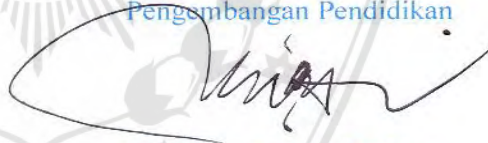
**Akhsanul In'am, Ph.D**

Pembimbing Pendamping



**Dr. Siti Fatimah Soenaryo, M.Pd.**

Ketua Program Studi  
Magister Kebijakan dan  
Pengembangan Pendidikan



**Dr. Agus Tinus, M.Pd.**

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**RAHMAD RAFID**

201720240211021

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, Sabtu / 19 Oktober 2019  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Budiono, M.Si.

Sekretaris : Dr. Siti Fatimah Soenaryo, M.Pd.

Penguji I : Akhsanul In'am, Ph.D.

Penguji II : Dr. Agus Tinus, M.Pd.



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **RAHMAD RAFID**

NIM : **201720240211021**

Program Studi : **Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI SMA NEGERI 1 LATAMBAGA, KABUPATEN KOLAKA, SULAWESI TENGGARA.** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Oktober 2019

Yang menyatakan,

  
**RAHMAD RAFID**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga Tesis yang berjudul “Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara”, dapat terselesaikan meskipun jauh dari kata sempurna.

Penyelesaian Tesis ini tidak terlepas dari arahan dan bantuan berbagai pihak serta bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh pembimbing dan para Dosen. Oleh karena itu, dengan segera hormat dan penuh kerendahan hati disampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Akhsanul In'am, Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Dr. Agus Tinus, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan.
3. Bapak Dr. Budiono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan kesempatan, waktu, arahan dan pengetahuan dalam memberikan bimbingan Tesis sampai pada tahap akhir.
4. Ibu Dr. Siti Fatimah Soenaryo, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan arahan, waktu, kesempatan, dan pengetahuan dalam proses bimbingan Tesis hingga tahap akhir.
5. Kedua orang tua saya Muh.Rafid & Junaedah yang telah banyak memberikan dukungan, arahan serta do'a nya dalam menyelesaikan Tesis hingga tahap akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama menulis menjadi mahasiswa dan seluruh kawan-kawan yang telah memberikan kontribusinya terhadap penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini jauh dari kata sempurna. Sehingga saran, kritik, dan masukan sangat diharapkan untuk memperbaiki Tesis ini. Akhir kata, Penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf yang sebesar-besarnya jika selama pembuatan Tesis ini terdapat kesalahan kata ataupun perbuatan baik disengaja maupun tidak disengaja.

Malang, 14 Oktober 2019

Penulis

## ABSTRAK

**Rafid, Rahmad.** 2019. *Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara*. Tesis. Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Malang. Pembimbing: 1) Dr. Budiono, M.Si.; 2) Dr. Siti Fatimah Soenaryo, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik, faktor yang mempengaruhi dan upaya yang dilakukan Kepala Sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan naturalistik kualitatif dengan jenis deksriptif yang bertempat di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kinerja Kepala Sekolah secara umum sudah menunjukkan kinerja yang baik dan optimal serta memenuhi standar dan indikator yang telah ditetapkan. Hal ini dijelaskan dalam rencana kerja sekolah (RKS) sebagai perencanaan Kepala Sekolah dalam menjalankan program kerja dan meningkatkan Tenaga Pendidik di sekolah. 2) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik diantaranya kondisi geografis sekolah, tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai latar belakang pendidikan, dan lingkungan yang kondusif. 3) Kepala Sekolah telah melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan mutu Tenaga Pendidik melalui kegiatan-kegiatan pemberdayaan dan program sekolah seperti supervisi, MGMP, evaluasi diri (EDS), In house training (IHT) dan kegiatan kewirausahaan yang diperuntukan bagi Tenaga Pendidik dan siswa.

**Kata Kunci :** Kinerja Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Mutu Pendidikan

## ABSTRACT

**Rafid, Rahmad.** 2019. *Principal's Performance in Improving the Quality of Educators in Latambaga 1 Public High School, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi*. Thesis. Master in Education Policy and Development. Muhammadiyah University of Malang. Advisor: 1) Dr. Budiono, M.Si.; 2) Dr. Siti Fatimah Soenaryo, M.Pd.

This study aims to determine the performance of school principals in improving the quality of teaching staff, influencing factors and the efforts made by school principals. This study uses a qualitative naturalistic approach with descriptive types which are located in Latambaga 1 Senior High School, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi by using observation, interview and documentation data collection techniques. The results showed that: 1). Principal's performance in general has shown good and optimal performance and meets established standards and indicators. This is explained in the school work plan (RKS) as the principal's planning in carrying out work programs and increasing the Teachers in schools. 2) There are several factors that affect the performance of school principals in improving the quality of Educators including the geographical conditions of schools, teaching staff who teach not in accordance with their educational backgrounds, and a conducive environment. 3) The Principal has made efforts that can improve the quality of Educators through empowerment activities and school programs such as supervision, MGMP, self-evaluation (EDS), In house training (IHT) and entrepreneurial activities intended for Educators and students .

**Keywords:** *Performance of Principals, Educators, Educational Quality*

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Cover .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Persetujuan .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Penguji .....</b>	<b>iii</b>
<b>Surat Pernyataan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>v</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>viii</b>
<b>1. Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Kajian Teori .....</b>	<b>5</b>
2.1. Prinsip Dasar Kinerja .....	5
2.2. Indikator dan Standar Kinerja .....	6
2.3. Penilaian Kinerja .....	7
2.4. Kinerja Kepala Sekolah .....	8
2.5. Fungsi Tenaga Pendidik .....	9
2.6. Standar Tenaga Pendidik .....	10
2.7. Mutu Pendidikan .....	11
2.7.1. Kesenjangan Mutu Pendidikan di Indonesia .....	11
2.7.2. Tenaga Pendidik Profesional sebagai Penentu Mutu Pendidikan .....	12
2.7.3. Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik .....	13
<b>3. Metode Penelitian .....</b>	<b>15</b>
3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	15
3.2. Data dan Sumber Data .....	16
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	16
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	16
3.5. Analisis Data .....	17
3.6. Keabsahan Data .....	18
<b>4. Hasil Penelitian .....</b>	<b>18</b>
<b>5. Pembahasan .....</b>	<b>27</b>
<b>6. Simpulan dan Saran .....</b>	<b>34</b>
6.1. Simpulan .....	34
6.2. Saran .....	36
<b>Daftar Rujukan .....</b>	<b>37</b>



## **1. Pendahuluan**

Salah satu permasalahan yang ada dalam pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Hal ini disebutkan dalam data UNESCO pada tahun 2013 bahwa Indonesia menduduki peringkat 121 dari 185 negara yang ditinjau dari mutu pendidikan. Meningkatkan mutu pendidikan sangat perlu dilakukan melalui standarisasi dan profesionalisasi yang sedang berjalan dewasa ini, hal ini menuntut pemahaman dari berbagai pihak atas perubahan yang terjadi pada berbagai komponen dalam sistem pendidikan. Berdasarkan data dari Global Education Monitoring (GEM) report 2016, UNESCO, kualitas dari pendidikan Indonesia masih perlu ditingkatkan lebih baik lagi jika dibandingkan dengan negara lain.

Melalui kebijakan otonomi daerah, menjadikan daerah untuk mengurus daerah masing-masing yang meliputi hampir semua bidang yang di bebaskan kepada daerah melalui kebijakan tersebut. Kebijakan desentralisasi menjadi power baru dalam setiap lembaga pendidikan untuk bersifat mandiri. Adanya kebijakan desentralisasi pendidikan tidak terlepas dari permasalahan yang ada di dalam dunia pendidikan. Permasalahan yang menjadi alasan adanya desentralisasi yaitu keinginan pemerintah memberdayakan daerah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di daerah masing-masing yang harapannya dapat mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

Berubahnya kebijakan dalam pendidikan dalam konteks otonomi daerah diharapkan memberikan solusi untuk mampu mengatasi dan menjawab permasalahan pendidikan yang ada di Indonesia salah satunya yaitu peningkatan mutu pendidikan di sekolah khususnya pada Tenaga Pendidik. Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik ini merupakan bagian integral dari keberadaan sumber

daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu sekolah (Wahjosumidjo, 2010). Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru akan menjadi tolak ukur Kepala Sekolah dalam membantu meningkatkan mutu dari Tenaga Pendidik. Karena Kepala Sekolah merupakan *the key person* dalam mencapai keberhasilan otonomi yang diberikan kepada sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia untuk kepentingan dalam pencapaian tujuan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas sekolah, kepala sekolah sebagai seorang manajer yang mempunyai tanggung jawab terhadap kemajuan ataupun kemunduran satuan pendidikan yang menjadi wilayah kewenangannya, hal yang paling pertama dilakukan adalah merumuskan visi kepemimpinannya, mempersiapkan sekolah yang layak untuk menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran, bersikap sebagai seorang *leader* dihadapan semua staf akademik maupun non akademik serta mengoptimalkan layanan agar mempercepat kemajuan lembaga yang dipimpinnya (Muh. Fitrah, 2017).

Peningkatan kualitas tenaga pendidik sangat penting dilakukan oleh Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sejalan dengan itu, penelitian mengenai kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik sudah banyak dilakukan, seperti yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2013) tentang strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bengkulu. Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu, yang menunjukkan simpulan penelitian bahwa strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Guru di SMA Negeri 2 Seluma adalah 1). sekolah menerapkan Evaluasi Diri Sekolah (EDS) setahun sekali yang dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) sehingga sekolah mempunyai instrumen internal yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kinerja komponen internal sekolah dilihat dari Standar Pelayanan Minimal dan Standar Nasional Pendidikan. 2). melakukan penyusunan perencanaan

peningkatan mutu Guru yang berlandaskan visi dan misi dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan dengan melibatkan semua civitas akademika sekolah dan semua guru-guru dalam menentukan rencana kedepan, dan 3). kepala sekolah melakukan monitoring evaluasi peningkatan mutu guru di SMA Negeri 2 Seluma dengan monitoring dan evaluasi perkembangan mutu guru dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru.

Hal demikian juga dilakukan oleh (Hermawan, 2017) tentang Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kumai. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya, dengan simpulan penelitian bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan Mutu Guru dengan berlandaskan pada visi misi dan tujuan dengan melibatkan semua civitas akademika dan guru-guru dan melakukan perencanaan berdasarkan analisis kebutuhan (*need assesment*) dan analisis jabatan pekerjaan (*job analyst*), dan mengikutkan guru pada forum MGMP, lokakarya, seminar, diklat, workshop, dan menerapkan strategi pengendalian mutu guru dengan mengadakan evaluasi yang dilakukan dengan supervisi pendidikan dan penilaian kinerja guru dengan DP3. Sedangkan aspek yang di supervisi adalah kehadiran guru, prestasi perkembangan anak didik dan perangkat pembelajaran.

Berangkat dari penelitian terdahulu diatas, menunjukan bahwa Kepala Sekolah sebagai motor penggerak dalam meningkatkan kualitas dan kinerja Guru dituntut memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas serta kemampuan profesional yang memadai dalam perencanaan, organisasi, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan.

Memberdayakan Tenaga Pendidik merupakan aspek penting dari kinerja Kepala Sekolah, memberikan kewenangan yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar yang ada disekolah. Stanley Spanbauer dalam (Sallis, 2011) mengemukakan pendekatan berbasis mutu, peran dan kepemimpinan Kepala Sekolah di sekolah bergantung pada

pemberdayaan para Tenaga Pendidik dan staf yang lain yang didalamnya terlibat proses belajar mengajar. Tenaga Pendidik di beri wewenang sehingga mereka akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar, mereka diberi keleluasaan dan otonomi untuk bertindak.

Pemberdayaan Tenaga Pendidik merupakan cara dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik yang dilakukan oleh sekolah melalui Kepala Sekolah dengan proses kinerja, keterampilan, dan tindakan-tindakan yang akan dilakukan, pencapaian Tenaga Pendidik yang berkualitas maka diperlukan kepemimpinan yang berorientasi pada mutu, kepemimpinan yang mempunyai prinsip dalam mencapai tingkat kualitas sekolah yang sesuai dengan standar nasional pendidikan, hal ini senada dengan yang dikemukakan (Elger, 2007) kinerja merupakan serangkaian tindakan kompleks yang mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu yang berharga

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian dari suatu jabatan dalam hal ini adalah Kepala Sekolah yang di duduki dalam periode tertentu, dengan berpatokan pada standar kerja, hasil kerja, sasaran dan target yang di padukan dengan keterampilan dan pengetahuan dan menjadi tolak ukur dalam mencapai tujuan visi dan misi dalam sebuah lembaga. Kepala sekolah merupakan sebuah jabatan yang diharapkan kinerjanya secara optimal agar mencapai visi dan misi dari lembaga sekolah yang di dudukinya, hal ini dikemukakan (Moeheriono, 2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga berada di Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara yang berdiri pada tahun 2006 sebagaimana yang tercantum dalam SK (Surat Keterangan) pendirian No. 60 Tahun 2006. Sekolah Menengah Atas (SMA) ini mempunyai visi berprestasi, berbudaya dan berbudi pekerti dengan indikator religius,

gemar membaca, peduli lingkungan, melek teknologi, berbudi pekerti luhur dan berwawasan kewirausahaan. Melalui visi ini, sekolah diharapkan mampu memberikan mutu yang baik bagi masyarakat melalui kompetensi-kompetensi tenaga pendidik yang berkualitas yang diberdayakan melalui kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan.

Berdasarkan pada ulasan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka selanjutnya dirumuskan masalah penelitian. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1). bagaimana kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga? 2). apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga?, dan 3). apa upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga?.

## **2. Kajian Teori**

### **2.1.Prinsip dasar kinerja**

Kinerja merupakan *performance standart* yaitu, wilayah kerja jabatan atau unit perusahaan yang dapat diterima atau di tolak terkait dengan upaya dalam pencapaian visi dan misi (Tilaar, 1999) Kinerja merupakan wujud nyata atas tugas yang diberikan oleh lembaga untuk mewujudkan visi dan misi lembaga tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi. Kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan di sekolah yang dipimpinnya (Suhardiman, 2012). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan strategik, kepuasan layanan, dan dan kontribusi terhadap lingkungan.

Kinerja mempunyai prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan untuk mencapai hasil yang sesuai dan diharapkan. Sebagai pondasi dari kinerja, prinsip dasar kinerja bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi.



Prinsip dasar kinerja bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan,

mendapatkan umpan balik, pengukuran kinerja, perbaikan kinerja, berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, kerjasama dan komunikasi dua arah (wibowo, 2012). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas (melakukan kegiatan sesuai dengan kontribusinya), disiplin (taat kepada aturan yang berlaku), Inisiatif (Riadi, 2014).

## **2.2.Indikator dan Standar Kinerja**

Indikator kinerja (*Performance Indicator*) merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang diwujudkan dalam sebuah ukuran-ukuran tertentu. Indikator kinerja (*Performance Indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*Performance measure*), tetapi keduanya memiliki perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yang sifatnya hanya merupakan indikasi kinerja sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja merupakan kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih cenderung ke kuantitatif. Indikator dan ukuran kinerja sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi (Kristiyanti, 2012).

Indikator pada tiap unit organisasi berbeda-beda, tergantung pada tipe layanan yang dihasilkan. Setidaknya penentuan indikator kinerja perlu mempertimbangkan komponen berikut, yaitu biaya pelayanan, penggunaan, kualitas dan standar pelayanan, cakupan pelayanan, dan kepuasan (Kristiyanti, 2012). Komponen-komponen ini menjadi acuan pertimbangan dalam penentuan indikator. Menurut Robbins untuk mengukur kinerja secara individu terdapat enam indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian (Riadi, 2014).

Sedangkan standar kinerja menurut (Abdullah, 2014) merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam sebuah organisasi dan merupakan *benchmark* atau target tergantung dari pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik adalah standar yang realistis, dapat diukur, dan dapat dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat bagi organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya. Standar kinerja berfungsi sebagai tolak ukur dalam menentukan keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu program, memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih keras agar mencapai standar, memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, dan memberikan pedoman kepada karyawan yang terkait dengan proses pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan dalam mencapai Tenaga Pendidik yang ideal yang merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, maka secara ideal seorang tenaga pendidik diharapkan memiliki nilai-nilai kinerja positif seperti prestasi kinerja, rasa tanggung jawab, ketaatan, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Hal ini merupakan indikator kinerja tenaga pendidik (Nez, 2013)

### **2.3. Penilaian Kinerja**

Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena mempunyai maksud sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan benar, akan bermanfaat bagi karyawan, manajer bagian atau divisi SDM, dan bagi perusahaan. Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan atau lembaga, di samping faktor lain di luar perusahaan atau lembaga (Sedarmayanti, 2017).

Penilaian kinerja sangat berperan penting dalam melakukan evaluasi dari komponen internal sekolah terutama penilaian terhadap tenaga pendidik. Penilaian kinerja ditujukan untuk melihat kinerja dari

tenaga pendidik selama waktu yang telah ditentukan. Penilaian kinerja akan memberikan gambaran dari kualitas sumber daya yang dimiliki oleh sebuah lembaga dan akan memberikan manfaat bagi lembaga itu sendiri.

Sebuah lembaga melakukan penilaian kinerja didasarkan dua alasan, Manajer memerlukan evaluasi objektif terhadap kinerja karyawan masa lalu yang digunakan membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan Manajer memerlukan alat yang memungkinkan membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karier, memperkuat kualitas hubungan manajer dengan karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja merupakan bentuk yang multidimensional sehingga cara dalam mengukurnya bervariasi tergantung banyak faktor. Setidaknya ada lima faktor yang biasa digunakan dalam mengukur kinerja yaitu, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi, kehadiran, dan konservasi (Akdon, 2009).

#### **2.4.Kinerja Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi dalam sebuah lembaga pendidikan yang sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah. Kepala Sekolah harus mendapatkan perhatian yang serius dari pemerintah. Kemajuan sebuah sekolah dilihat dari kinerja Kepala Sekolah dalam membangun komponen-komponen yang ada dalam sekolah terutama membangun sumber daya yang dimiliki khususnya tenaga pendidik. Peran Kepala Sekolah sangat strategis dalam mencapai visi dan misi sekolah, yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana hal ini disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No 28 Tahun 1990. Kepala sekolah harus memaksimalkan kinerjanya dalam memberikan kualitas pendidikan yang baik melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik

dengan harapan akan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga dan di Indonesia.

Mantja dalam (Alwildayanto, 2014) menyatakan Kepala Sekolah mempunyai tiga fungsi yaitu sebagai administrator, pemimpin, dan supervisor pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk meningkatkan kerja sama dengan guru, siswa, staf, dan orang tua lainnya. Karena kualitas kerja sama di sekolah selalu terukur pada sejauh mana kompetensi guru dan staf bersinergi untuk mendukung pencapaian kualitas pendidikan.

Kepala Sekolah juga merupakan *manager* yang hendaknya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kualitas diri melalui kegiatan-kegiatan pengembangan ataupun pelatihan baik di dalam maupun di luar sekolah. Hal ini dikemukakan Richardson dan Barbe dalam (Iswadi, 2016) Kepala Sekolah merupakan faktor yang paling penting dalam membentuk sebuah sekolah yang efektif. Hal ini merupakan beban kerja Kepala Sekolah yang diatur dalam permendikbud No. 6 untuk melaksanakan tugas pokok sebagai manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi guru dan tenaga kependidikan (Kemendikbud, 2018). Selain itu, Kepala Sekolah merupakan bagian sentral dalam menggerakkan seluruh komponen yang ada di sekolah melalui *responsibility* terhadap bawahan atau komponen sumber daya yang ada di sekolah (Fatoni, 2017).

## **2.5.Fungsi Tenaga Pendidik**

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Pendidik menyebutkan fungsi tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Selanjutnya dalam Undang-undang Guru dan Dosen mengartikan guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan

dasar dan menengah. Pendidik atau guru adalah seseorang yang mempunyai kualifikasi untuk mendidik dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan fungsi tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, sesuai dengan yang diamanatkan dalam undang-undang diatas. Kemudian dalam peraturan pemerintah tentang guru disebutkan terkait beban kerja tenaga pendidik bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru (PP No.19 Tahun 2017).

Tenaga pendidik yang berkualitas adalah yang memiliki kemampuan serta keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga dapat melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Tenaga pendidik yang berkualitas adalah guru yang terdidik dan terlatih dengan baik dan memiliki pengalaman di bidangnya yang memiliki dan menguasai strategi dalam KBM dan landasan-landasan pendidikan sebagaimana yang ada dalam kompetensi guru (Dewi, 2017).

## **2.6. Standar Tenaga Pendidik**

Pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik yang kemudian dibuktikan dengan ijazah yang relevan sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang yang berlaku. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 Tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyebutkan kualifikasi akademik pendidik meliputi jenjang pendidikan guru PAUD/TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, dan SMK/MAK.



Selain itu, standar tenaga pendidik diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyebutkan lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Selanjutnya, pada pasal 3 disebutkan Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Sedangkan kompetensi guru dikembangkan dari empat kompetensi utama yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

## **2.7.Mutu Pendidikan**

### **2.7.1. Kesenjangan Mutu Pendidikan di Indonesia**

Mutu pendidikan di Indonesia masih jauh dari seperti yang diharapkan, apabila dibandingkan dengan negara lain yang lebih dulu sudah memiliki kualitas pendidikan yang baik. Mutu pendidikan di Indonesia yang begitu rendah secara umum dapat kita lihat dari perspektif makro yang disebabkan oleh buruknya pendidikan nasional, hal ini dilihat dari hasil survey *Political and Economic Risk Consultancy* (PERC) yang dilakukan pada Tahun 2000 tentang mutu pendidikan di kawasan Asia yang menempatkan Indonesia di rangking 12 dari 12 negara posisi Indonesia dibawah vietnam. Sedangkan pada data *Education for all Global Monitoring Report* pada tahun 2011 dan *Education Development Index* (EDI) yang telah di rilis UNESCO menyatakan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia berada pada posisi ke 69 dari posisi Malaysia yang berada pada posisi 65 dan tertinggal jauh dari Brunei Darussalam (Ima Kurniasih, 2015). Data ini sekalian untuk memaparkan dan menggambarkan bahwa daya saing pendidikan di Indonesian sekarang masih jauh dibanding dengan negara tetangga. Selain itu, berdasarkan survey yang dilakukan oleh *United Nation Development Program* (UNDP) tentang *Human Development Index* (HDI) Mutu pendidikan di Indonesia juga sangat

merosot disebabkan rendahnya sumber daya manusia (SDM), yang menempati peringkat 113 dari 177 negara di dunia (Abdul Hadis, 2014)

Sumber daya manusia yang rendah berdasarkan survey diatas disebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Oleh karena itu, dibutuhkan peningkatan mutu pendidikan dan relevansi pendidikan serta pemerataan dan akuntabilitas dalam upaya pembangunan pendidikan nasional. Mutu pendidikan jika dilihat dari perspektif makro ada banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya mutu pendidikan, diantaranya adalah faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi, dan komunikasi dalam dunia pendidikan (Abdul Hadis, 2014).

Sumber daya manusia sebagai pelaku pendidikan harus terlatih dan profesional dan juga sangat penting jika adanya standar nasional pendidikan yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Sedangkan jika dilihat secara mikro maka yang berkontribusi dan berpengaruh sangat besar terhadap mutu pendidikan adalah tenaga pendidik yang profesional dan guru yang sejahtera. Tenaga pendidik merupakan sebuah profesi yang dituntut untuk profesional dalam melakukan pengajaran, pembimbingan, dan pelatihan yang di amanahkan kepadanya.

#### **2.7.2. Tenaga Pendidik Profesional sebagai Penentu Mutu Pendidikan**

Era Globalisasi, tenaga pendidik merupakan komponen mikro yang menjadi penentu dominan dalam memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan. Maka tenaga pendidik diharuskan bermutu dan mempunyai kinerja yang baik dan berusaha menguasai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di Era Globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 ini, karena tenaga pendidik mempunyai peran yang strategis dalam proses pendidikan.

Guru sebagai tenaga pendidik diwajibkan untuk mengembangkan kemampuan profesionalitasnya dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas, karena zaman yang terus berkembang

akan menuntut keterampilan dan profesionalitas yang bermutu. Sebagai tenaga profesional guru merupakan penentu mutu pendidikan yang harus mempunyai wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang sistem informasi manajemen. Dalam tingkatan operasional guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerja pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial (Abdul Hadis, 2014).

Hasan Menyebutkan ada beberapa kriteria guru sebagai tenaga profesional, yaitu : 1). Mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya. 2). Menguasai mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa. 3). Bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui evaluasi. 4). Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya. Beberapa kriteria diatas, jika dipenuhi oleh seorang guru maka akan menunjukkan kinerja yang baik (Abdul Hadis, 2014). Levin dan Rumberger menyatakan ciri sumber daya manusia yang bermutu di era industrilisasi dan globalisasi adalah manusia yang memiliki kemampuan kerja sama, prakarsa, penilaian, komunikasi, penalaran, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penggunaan informasi, keterampilan belajar, dan keterampilan multibudaya (Abdul Hadis, 2014).

### **2.7.3. Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik**

Meningkatkan profesionalisme Tenaga pendidik sangat perlu dilakukan. Peningkatan ini dilakukan melalui peningkatan pada motivasi kerja, produktifitas kerja, dan pemberian pelatihan dan pendidikan profesi (PPG) pada guru serta sangat diperlukan juga sebuah kebijakan dari pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kinerja tenaga pendidik tidak terlepas dari pengaruh motivasi dari Kepala Sekolah. Namun, kondisi kerja para guru baik fisik ataupun non fisik masih belum memberikan derajat kepuasan kerja sehingga sangat berpengaruh pada kinerja guru. Struss dan Sayles mengatakan peningkatan kepuasan kerja tenaga pendidik dalam bekerja juga dapat ditingkatkan melalui pelayanan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Kepuasan kerja guru berkaitan dengan profesionalisme, motivasi, dan kinerja guru (Abdul Hadis, 2014).

Namun, yang menjadi permasalahan adalah rendahnya motivasi, profesionalisme dan kinerja guru yang berpengaruh pada mutu guru yang rendah, akibatnya guru sebagai penentu dominan dalam peningkatan mutu pendidikan masih perlu ditingkatkan melalui kinerja dari kepala sekolah yang diharapkan berkontribusi besar dalam meningkatkan profesionalisme melakukan pembinaan melalui supervisi.

Pemerintah dalam mengatasi permasalahan pendidikan di Indonesia, telah berupaya melakukan inovasi pada bidang pendidikan, seperti kebijakan otonomi pendidikan, manajemen berbasis sekolah, adanya undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003, Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan, dan sosialisasi kurikulum baik KTSP maupun K-13 pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Adanya peningkatan mutu profesional pendidik melalui sertifikasi dan uji kompetensi serta pembaruan pendidikan melalui rencana strategis (Abdul Hadis, 2014).

Berbagai pembaruan dalam pendidikan ini harus terimplementasikan pada satuan unit-unit kecil dari pendidikan yaitu kelas. Menurut Hamalik dalam sistem pendidikan tingkat sekolah di kelas, terdapat tiga komponen besar yang menyusun sistem pendidikan yaitu input, proses, dan output (Abdul Hadis, 2014). Agar menghasilkan produk yang sesuai dengan spesifikasi dan kebutuhan masyarakat maka ada dua langkah yang diperlukan menurut Sallis yaitu kontrol mutu dan penjaminan mutu.

Meningkatkan profesionalisme Tenaga Pendidik tidak terlepas dari kontribusi Kepala Sekolah sebagai sentral kepemimpinan (*leadership*) dalam memajukan lembaga sekolah yang dipimpinnya. Tenaga Pendidik yang profesional adalah tenaga pendidik yang memiliki pengalaman mengajar, *skill*, kapasitas intelektual, moral, dan kedisiplinan yang baik

(Rosita, 2016). Oleh karena itu, dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam suatu lembaga peran Kepala Sekolah sangat sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mutu tenaga pendidik.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini memfokuskan fenomena yang berhubungan dengan kinerja kepala sekolah SMA Negeri 1 Latambaga dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di sekolah. Maka, penelitian ini menggunakan pendekatan naturalistik kualitatif. Penelitian naturalistik atau alamiah kualitatif adalah penelitian yang dilakukan pada kondisi alami, peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, maka data yang dihasilkan bersifat deskriptif (Syarifuddin Hidayat, 2002).

Tujuan penelitian naturalistik adalah untuk mengetahui aktualitas, realitas sosial dan persepsi manusia melalui pengakuan mereka yang mungkin tidak dapat diungkap melalui penonjolan pengukuran formal atau pertanyaan penelitian yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Penelitian naturalistik mengasumsikan bahwa perilaku dan makna yang dianut oleh sekelompok manusia hanya dapat dipahami melalui analisis atas lingkungan alamiah (*natural setting*) (Sugiyono, 2010).

Lincoln dan Guba mengatakan, peneliti naturalistik seharusnya memanfaatkan dirinya sebagai instrumen agar pendekatan lebih objektif, karena instrumen non manusia sulit digunakan secara luwes untuk menangkap berbagai realitas dan interaksi yang akan dimasuki dan makna dibalik realitas dan interaksi tersebut (Mulyana, 2013). Para peneliti naturalistik meyakini bahwa untuk memahami gejala sosial yang paling tepat adalah apabila mereka mampu memperoleh fakta pendukung yang sumbernya berasal dari persepsi dan ungkapan dari para pelaku itu sendiri.

Penelitian ini menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang mengungkapkan kondisi objek alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana



peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kuantitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Jadi penelitian ini tidak bertujuan untuk membuktikan hipotesisnya diterima atau ditolak tapi hanya ditekankan pada pengumpulan data untuk mendeskripsikan keadaan yang sesungguhnya yang sedang terjadi (Sugiyono, 2003).

### **3.2.Data dan Sumber Data**

Menurut Lofland dalam (Moleong, 2010) mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata dan tindakan, dan selebihnya adalah data pendukung seperti dokumen dan lainnya. Data dalam penelitian ini, dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber yang pertama melalui teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung seperti dokumen dan lainnya (Azwar, 2005)

Data dan sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu: 1.) Data primer : a.) Kepala Sekolah dan b.) Komite Sekolah. 2.) Data Sekunder : a.) Guru Sekolah 3 Orang dan b.) Dokumen-dokumen pendukung yang terkait dengan penelitian ini.

### **3.3.Lokasi dan waktu Penelitian**

Pada penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah di SMA Negeri 1 Latambaga yang terletak di Kelurahan Kolakaasi, Kecamatan Latambaga, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara, dan waktu penelitian dimulai pada tanggal 22 Januari s/d 22 Februari 2019.

### **3.4.Teknik Pengumpulan data**

Pada penelitian ini, menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu : Observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi ini dilakukan

langsung oleh peneliti di lapangan dalam hal ini adalah Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga sebagai tempat penelitian. Peneliti mengamati lingkungan sekolah dan sekitarnya beserta komponen sekolah yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang kemudian akan diolah. Wawancara disini sebagai instrumen peneliti dalam mendapatkan data, dan wawancara dilakukan kepada subyek penelitian, dalam hal ini adalah informan yaitu kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. sebelum melakukan wawancara, peneliti melakukan observasi dan perizinan penelitian. Untuk melengkapi data dalam penelitian kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, peneliti juga melakukan studi dokumen, yaitu mengumpulkan dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini.

### **3.5. Analisis Data**

Analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif melalui kondensasi data, penyajian (*display*) data dan kemudian penarikan simpulan. Menurut Miles, Huberman, dan Saldana kegiatan dalam analisis memiliki tiga alur kegiatan yaitu kondensasi data (*data condensation*) penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing and verification*) (Miles, Huberman, & J.Saldana, 2014). kondensasi data merujuk pada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian. Setelah kondensasi data akan memberikan gambaran yang jelas dan akan memudahkan dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya. Pada penelitian ini, data yang dikondensasi yaitu terkait dengan kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Data diperoleh setelah melakukan kegiatan observasi, wawancara dan studi dokumen dari kepala sekolah, komite sekolah dan tiga orang guru

Setelah melakukan kondensasi data langkah selanjutnya mendisplaykan data. *Display* data disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya dan yang paling sering digunakan dalam menyajikan data pada display data yaitu dengan teks yang bersifat narative (Sugiyono, 2010). Penyajian data dalam penelitian ini berupa uraian singkat dari hasil wawancara terhadap informan yang sudah di kondensasi. Langkah selanjutnya melakukan penarikan kesimpulan, dalam penelitian kualitatif penarikan kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu proyek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga setelah diteliti akan menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2010). Langkah terakhir sebagai analisis data yaitu penarikan kesimpulan yaitu proses verifikasi dimana kesimpulan yang diambil merupakan hasil kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

### **3.6.Keabsahan Data**

Keabsahan data merupakan usaha untuk meningkatkan derajat kepercayaan hasil penelitian. Keabsahan data pada penelitian ini menggunakan Triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data dan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data dari hasil observasi di sekolah, wawancara dari para informan seperti kepala sekolah, tenaga pendidik, dan komite sekolah dan studi dokumen yang telah didapatkan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, Kabupaten kolaka,Sulawesi Tenggara.

## **4. Hasil Penelitian**

Adapun hasil penelitian tentang kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara sebagai berikut : 1.)

bagaimana kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik, 2.) upaya-upaya apa yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik, 3.) apa saja factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik.

#### **4.1.Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga**

Kepala sekolah merupakan sebuah jabatan tertinggi dalam sebuah lembaga pendidikan di sekolah mempunyai peran penting dalam memberikan kualitas terbaik untuk semua komponen sekolah baik internal maupun eksternal. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab lembaga memiliki wewenang dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya sekolah terutama peningkatan terhadap kualitas dari tenaga pendidik yang ada disekolah. Tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam kehidupan sekolah dan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah harusnya mendapatkan pelayanan yang maksimal dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi diri yang dimiliki. Oleh karena itu, kepala sekolah sangat dibutuhkan kinerjanya dalam mewadahi proses peningkatan mutu dari tenaga pendidik melalui program-program yang sudah direncanakan dan menjadikan standar nasional tenaga pendidik sebagai tolak ukur dalam meningkatkan mutu dari tenaga pendidik.

Selama ini, Kepala Sekolah sudah melakukan tanggung jawabnya sebagai pemimpin tertinggi lembaga terkait dengan peningkatan sumber daya sekolah khususnya tenaga pendidik melalui program-program yang sudah direncanakan dan sudah mengikuti apa yang telah diatur dalam standar nasional pendidikan terkait dengan standar tenaga pendidik. Selain itu kepala sekolah sudah memberikan pelatihan-pelatihan khusus terhadap tenaga pendidik yang ada disekolah melalui pelatihan MGMP ataupun *in house training* yang diperuntukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga

pendidik. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan salah satu Informan yang mengatakan bahwa:

Pengembangan tenaga pendidik di sekolah ini, sudah kita lakukan dan dituangkan melalui rencana kerja sekolah (RKS) yang didalamnya terdapat program strategis sekolah, strategi pelaksanaan atau pencapaian, dan hasil yang diharapkan. Salah satu program sekolah terkait pengembangan tenaga pendidik yaitu kita mengadakan pelatihan seperti *In House Training* bagi semua tenaga pendidik di sekolah kami dan dilaksanakan setiap semester, program ini akan memberikan dampak positif bagi peserta dalam meningkatkan kompetensi. Kami juga mengadakan supervisi, monitoring dan evaluasi sebagai bentuk penilaian program yang kami buat. (KS/28/01/2019)

Berdasarkan penjelasan wawancara diatas yang telah dilakukan oleh peneliti kepada salah satu informan, bahwa Kepala Sekolah sudah menjalankan tugasnya sebagai pengambil kebijakan dalam memberikan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di sekolah. Upaya Kepala Sekolah dalam memberikan kinerja yang baik terhadap peningkatan mutu pendidikan khususnya kualitas terhadap tenaga pendidik memberikan respon yang baik dari tenaga pendidik yang ada di sekolah. Pernyataan ini di perkuat dengan tanggapan dari salah satu informan yang telah di wawancarai oleh peneliti. Informan tersebut mengatakan bahwa :

Kepala sekolah telah memberikan pelayanan yang baik dalam hal kebijakan terhadap pengembangan tenaga pendidik di sekolah ini. Selama kepala sekolah yang sekarang menjabat di sekolah ini, kami merasakan perubahan yang sangat baik dan sangat berbeda dari sebelumnya terkait lingkungan sekolah, pengelolaan sekolah dan terutama pengembangan potensi tenaga pendidik itu sangat diperhatikan sekali oleh kepala sekolah, hal ini ditunjukkan dengan adanya program *In house Training*, terkadang juga ada beberapa guru di delegasikan mengikuti seminar nasional, MGMP kalau memang itu dibutuhkan. (Gr/29/01/2019)

Hal senada juga diperkuat berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan selanjutnya yang mengatakan bahwa :

Kami sebagai guru sangat merespon dengan baik, apalagi terkait dengan pengembangan tenaga pendidik, kepala sekolah sangat



menekankan hal itu. Karena harapan kepala sekolah dan juga kami sebagai guru adalah ingin memberikan kualitas pendidikan yang baik yang dimulai dari tenaga pendidik, dan saya rasa tenaga pendidik yang ada di sekolah ini hampir semuanya sudah memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan secara nasional. Dan program-program yang diadakan di sekolah ini sangat memberikan manfaat yang positif bagi kami.. (Gr/30/01/2019).

Kinerja Kepala Sekolah dinilai sudah sangat baik dalam memberdayakan tenaga pendidik melalui program-program yang telah dibuat dan dijalankan sebagaimana yang telah disampaikan oleh beberapa informan melalui wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Respon yang positif juga banyak diberikan terkait kinerja kepala sekolah selama memegang jabatan di sekolah ini. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu informan yang mengatakan bahwa :

Terkait tenaga pendidik saya kira sangat diperhatikan sekali dan sudah memenuhi kualifikasi dan adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh sekolah maupun luar sekolah, dan menurut data sudah dimasukkan dalam rencana kerja sekolah. (KMTE/02/02/2019).

Hal yang sama juga dikatakan oleh salah satu informan selanjutnya ketika melakukan wawancara dengan peneliti, yang mengatakan bahwa :

Sejauh ini, kepala sekolah telah memberikan kinerja yang sangat baik dan kami sangat merasakan perubahan yang terjadi di sekolah ini. Mungkin dengan tingkat pengalaman dan pemahaman kepala sekolah terkait pendidikan apalagi hubungannya dengan mutu pendidikan ini mendapatkan perhatian penuh dari kepala sekolah, dan masalah kualitas dari tenaga pendidik disini sudah cukup baik dan memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan. (KMTE/06/02/2019).

Berdasarkan hasil dari studi dokumen dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terkait dengan kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik sudah sangat baik hal ini dibuktikan dengan beberapa informasi dari beberapa informan melalui wawancara dengan peneliti dan beberapa dokumen pendukung seperti rencana kerja sekolah (RKS), evaluasi diri sekolah (EDS) dan supervisi ini menjadi

instrumen bagi Kepala Sekolah dalam melihat perkembangan sekolah maupun komponen-komponen yang ada di dalamnya termasuk tenaga pendidik sebagai tolak ukur untuk terhadap masa yang akan datang.

#### **4.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga.**

Kepala Sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin lembaga melalui program-program kerja yang sudah dibuat tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah khususnya mutu tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latamabaga dipengaruhi beberapa faktor seperti lahan sekolah yang kurang, dan ruang media blum ada. Beberapa faktor ini sangat mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan terlebih lagi mutu tenaga pendidik. Hal ini diperkuat dengan pernyataan salah satu informan, yang menyatakan bahwa :

Memang ada beberapa kendala atau faktor yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini, seperti lahan yang memang kurang luas dari segi lahan sehingga bangunannya terbatas dan memang kondisi geografis di lokasi sekolah ini sangat mempengaruhi pengadaaan fasilitas yang dapat membantu peningkatan kualitas pendidikan di sekolah ini. Tetapi, kami berusaha untuk memperluas lokasi sekolah dengan melakukan komunikasi ke masyarakat. Ruang media juga belum ada sehingga ini menjadi salah satu kendala dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi diri. (KS/11/02/2019).

Beberapa faktor yang dijelaskan informan diatas memang menjadi faktor yang secara umum mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam meingkatkan kualitas dari sumber daya yang dimiliki khususnya tenaga pendidik. Selain itu, masih terdapat beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah seperti kurangnya sarana pendukung dalam mengembangkan potensi diri. Hal ini diperkuat dengan pernyataan salah satu informan, yang menyatakan bahwa :

Mungkin faktor yang menjadi kendala dalam mengembangkan potensi diri berupa keterbatasan sarana khususnya sarana teknologi dan media belajar berbasis teknologi yang memang sangat dibutuhkan dan sangat membantu dalam meningkatkan kualitas pendidik. (Gr/11/02/2019).

Hal serupa juga dinyatakan oleh salah satu informan Sekolah dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa:

Ya memang disekolah ini sarana dan prasarannya masih cukup terbatas, mungkin dari segi keuangan juga terbatas karena disekolah ini masih mengandalkan bantuan dari pemerintah berupa dana BOS, sedangkan bantuan dari wali murid sangat terbatas jadi tidak bisa dijadikan sumber dalam menyediakan sarana yang dibutuhkan dalam menunjang peningkatan kemampuan sumber daya manusia. (KMTE/12/02/2019).

Beberapa faktor diatas, mempunyai pengaruh dalam proses kinerja kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Selain itu, terdapat juga faktor-faktor yang dapat menjadi peluang kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan maupun mutu tenaga pendidik di sekolah seperti lingkungan sekolah yang cukup kondusif yang berada dibawah pengolahan hasil perkebunan dan hasil laut yang bisa dijadikan sumber belajar dan pengembangan pendidikan kewirausahaan dan pendidikan berwawasan lingkungan. Selain itu, dukungan masyarakat sangat tinggi terhadap konsep-konsep pembelajaran yang dilaksanakan oleh sekolah seperti pembudidayaan ikan air tawar, pembudidayaan tanaman sayuran, kegiatan pendalaman agama berupa pembelajaran fikih, life skill berupa pembuatan papin blok. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan yang menyatakan bahwa :

Dengan kondisi lokasi ataupun fasilitas yang terbatas, kami sangat memperhatikan bagaimana cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi siswa ataupun tenaga pendidik tanpa di berikan fasilitas gedung ataupun alat-alat modern yang mendukung hal itu. Makanya kami berinisiatif untuk memberikan sebuah kegiatan ekstrakurikuler yang berorientasi kepada kewirausahaan dan wawasan lingkungan bagi siswa yang didampingi beberapa orang guru untuk meningkatkan hal tersebut dan kebetulan lokasi sekolah ini dikelilingi hasil perkebunan dan hasil laut. (KS/15/02/2019).

Melalui kegiatan tersebut, memberikan peluang bagi kepala sekolah untuk tetap meningkatkan sumber daya sekolah yang ada meskipun terdapat kendala yang mempengaruhi proses tersebut. Berdasarkan wawancara dan studi dokumen yang dilakukan oleh peneliti, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan khususnya tenaga pendidik menjadi perhatian khusus oleh pihak sekolah yang kemudian di tuangkan dalam rencana kerja sekolah (RKS) melalui analisis lingkungan strategis sebagai bahan pertimbangan dimasa yang akan datang dan memang menjadi kendala yang nyata dalam mengembangkan sekolah yang bermutu.

#### **4.3.Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga.**

Pemberdayaan sumber daya yang ada disekolah sangat perlu dilakukan oleh pemimpin lembaga khususnya pemberdayaan pada Tenaga Pendidik, dan hal ini dilakukan oleh Kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah. Karena hal ini sangat penting untuk dilakukan, maka upaya dari Kepala Sekolah sangat di harapkan untuk melakukan pemberdayaan terhadap sumber daya yang ada di sekolah khususnya Tenaga Pendidik.

Sebagaimana yang telah dibahas sebelumnya, Kepala Sekolah sudah menjalankan tugasnya sebagai penanggung jawab dalam pemberdayaan tenaga pendidik. Hal ini dilakukan dengan membuat program kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik seperti mendelegasikan tenaga pendidik ke seminar-seminar, MGMP, *In house training* ataupun kegiatan-kegiatan yang mendukung hal tersebut. Kepala Sekolah juga melakukan supervisi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pendidik seperti rencana proses pembelajaran (RPP), supervisi mata pelajaran, dan masih ada beberapa upaya yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu dari tenaga pendidik.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari salah seorang informan, yang menyatakan bahwa :

Setiap semester kepala sekolah selalu melakukan supervisi, dan disekolah ini terdapat tim supervisi untuk melakukan supervisi terhadap kegiatan guru-guru baik dalam proses pembelajaran seperti pembuatan RPP ataupun pengecekan hasil kinerja melalui format penilaian kinerja guru (PKG) yang telah disusun dan dokumennya ada sebagai pedoman. (Gr/29/01/2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dari tenaga pendidik sangat benar-benar dilakukan melalui supervisi dan penilaian kinerja guru (PKG). Upaya yang lain juga dilakukan kepala sekolah lewat program evaluasi diri sekolah (EDS) sebagai tolak ukur peningkatan mutu pendidikan dengan menggunakan delapan standar nasional pendidikan, dan peningkatan sumber daya sekolah sudah di dukung dengan disiapkannya dana yang dituangkan dalam rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS) dan untuk meningkatkan kualitas dari peserta didik maupun tenaga pendidik sekolah juga mengadakan program literasi sekolah. Selain itu, dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di sekolah, kepala sekolah juga sangat memerhatikan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik. Hal ini di dukung dengan pernyataan dari salah satu informan yang menyatakan bahwa :

Kepala sekolah sangat memperhatikan kualifikasi pendidikan dari setiap tenaga pendidik disekolah ini terutama dalam proses recruitment. Di sekolah ini kualifikasi pendidikan tenaga pendidik sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan dari keseluruhan jumlah tenaga pendidik di sekolah ini sudah ada beberapa orang yang berkualifikasi pendidikan Magister (S2), dan ini sangat di dukung oleh kepala sekolah dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga pendidik.(Gr/30/01/2019)

Hal ini menunjukkan kepala sekolah sangat memperhatikan kualitas tenaga pendidik di sekolah. Manajemen pengelolaan yang diterapkan oleh kepala sekolah sudah sangat baik dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga pendidik. Upaya-upaya

ini terus dilakukan oleh sekolah untuk selalu meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga. Hal ini disampaikan melalui pernyataan dari salah satu informan yang menyatakan bahwa :

Peningkatan sumber daya akan terus kita lakukan terutama tenaga pendidik yang ada disini melalui evaluasi kinerja ataupun program-program yang berkaitan dengan hal itu. Selain itu, kami juga sangat memperhatikan kondisi lingkungan di sekolah ini karena lingkungan sangat mempengaruhi karakter dari tenaga pendidik maupun peserta didik.(KS/08/02/2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat jelas terus dilakukan melalui supervisi. Untuk mencapai tujuan dari visi sekolah, kepala sekolah membentuk program literasi sekolah. Program ini dibentuk sebagai upaya sekolah dalam meningkatkan minat siswa dalam membaca hal ini bukan hanya diperuntukkan bagi siswa tetapi juga diperuntukkan bagi tenaga pendidik yang ada di sekolah. hal ini disampaikan dengan salah satu informan yang menyatakan bahwa :

Literasi sangat penting dilakukan sekolah membentuk sebuah program literasi yang diperuntukkan bagi siswa dan guru dan ini tertulis dalam surat keputusan (SK) kepala sekolah. program ini diharapkan dapat membantu seluruh civitas akademika yang ada di sekolah dalam mengembangkan minat baca seperti yang tertulis dalam visi sekolah salah satunya gemar membaca. Kegiatan ini dilakukan setiap hari sebelum kegiatan belajar mengajar dilakukan dan ini dilakukan di halaman sekolah sekitar 15 (lima belas) menit.(KS/08/02/2019).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumen yang dilakukan oleh peneliti terkait upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sudah berjalan sangat baik hal ini di buktikan dengan kutipan hasil wawancara dan studi dokumen berupa format penilaian kinerja guru (PKG), evaluasi diri sekolah (EDS), rencana kerja sekolah (RKS), dan surat keputusan (SK) kepala sekolah terkait dengan program literasi yang diadakan oleh sekolah. Upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah ini tidak terlepas dari standar yang telah

ditetapkan oleh pemerintah, dan selain itu terdapat upaya yang dilakukan melalui program sekolah dibentuk berdasarkan inisiatif dan analisis sekolah. hal ini dilakukan berdasarkan otonomi sekolah yang telah diberikan, tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

## **5. Pembahasan**

### **5.1.Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengamatan terhadap telaah data yang telah dipaparkan pada hasil penelitian, peneliti menguraikan data dengan berpedoman pada teori-teori yang relevan. Penelitian ini berfokus pada “Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga”. Kemudian peneliti menjabarkan melalui sub-sub pada rumusan masalah.

### **5.2.Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga**

Kepala Sekolah dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang beban kerja Kepala Sekolah menyebutkan bahwa Kepala Sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya disekolah memiliki tugas pokok sebagai manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi guru dan tenaga kependidikan. Kepala Sekolah sebagai pemimpin disekolah memiliki kewajiban yang besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah yang di pimpin, salah satu kewajiban kepala sekolah adalah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam pemberdayaan tenaga pendidik dituntut mampu memberikan kinerja yang baik terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas tenaga pendidik melalui program-program yang direncanakan. Selain itu, kepala sekolah juga harus mempunyai kemampuan yang berorientasi terhadap mutu dengan melakukan pemberdayaan sumber daya yang ada disekolah.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai orientasi mencapai visi dan misi sekolah, dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan

tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana (Peraturan Pemerintah No.28 Tahun 1990). Kinerja kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik tidak hanya berupa standar kualifikasi yang telah ditetapkan, melainkan harus memberikan motivasi, melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik, serta memberikan motivasi agar selalu melakukan kinerja dengan baik dan profesional, dan memberikan kewenangan kepada tenaga pendidik untuk selalu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, artinya kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memberikan dorongan kepada tenaga pendidik untuk selalu berkembang dan profesional dalam melakukan tugas sebagai pendidik dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah, dalam kepemimpinannya harus memiliki muatan sosial budaya yang kuat untuk mempertahankan kestabilan organisasi yang dipimpin. Sebagai pemimpin Kepala Sekolah bertugas untuk membangun kondisi sekolah agar memungkinkan dapat terwujudnya proses pendidikan secara efektif efisien, dan kepala sekolah harus memperhatikan budaya sekolah sebagai faktor yang berkontribusi tinggi dalam meningkatkan moral kerja guru, siswa, dan karyawan pada organisasi sekolah (Alwildayanto, 2014). Hal ini harus dilakukan karena sekolah menengah menjadi lembaga pendidikan yang kaya dengan nuansa keyakinan, nilai dan perilaku para anggotanya termanifestasi pada budaya organisasi.

Oleh karena itu, budaya mutu sekolah harus diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sehingga perhatian dan upaya kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah tercermin pada peningkatan mutu layanan, guru, staf, dan mutu sarana prasarana sekolah dan komitmen dan kebanggaan dari pelaku pendidikan terhadap profesi yang ditekuni (Alwildayanto, 2014). Karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu mutu dalam proses pendidikan, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan profesionalitas dari sumber daya manusia tersebut, dalam hal ini adalah tenaga pendidik.



Kepemimpinan kepala sekolah, dengan kondisi sekolah yang semakin kompleks, dibutuhkan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas sekolah melalui pendekatan kultural serta terfokus pada kualitas insani yang baik. Mengelola sumber daya sekolah merupakan kewajiban kepala sekolah agar memiliki kinerja yang baik dalam peningkatan kualitas pendidikan, dengan memberikan pemahaman mendasar pada peningkatan kualitas pendidikan, dan berupaya secara strategis dan teknis untuk menciptakan iklim kondusif untuk pencapaian visi dan misi sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik secara umum telah menunjukan kinerja yang baik dan maksimal dan sudah sesuai dengan standar pendidik dan tenaga pendidik yang ditetapkan dan telah menjalankan tugas pokok kepala sekolah yang telah diatur dalam Permendikbud No. 6 Tahun 2018 tentang tugas pokok Kepala Sekolah. Kepala sekolah telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dalam melakukan pemberdayaan terhadap tenaga pendidik sebagaimana yang telah di standarkan oleh pemerintah dalam standar nasional pendidikan yang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Latambaga.

Mutu pendidikan yang baik akan melahirkan generasi yang mampu dan akan memberikan kontribusi bagi bangsa dan negara. Oleh karena itu, untuk menjamin kualitas pendidikan maka sangat perlu dilakukan penagwasan oleh Kepala Sekolah sebagai *leader* dalam lembaga pendidikan sekolah. Kepala Sekolah dalam peran strategisnya harus meningkatkan sumber daya manusia dengan berpatokan pada standar dan kualifikasi yang sudah ditetapkan, karena tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang harus terus dibina secara berkelanjutan agar dapat melakukan tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencerdaskan generasi bangsa. Porwas dalam Nurmawati mengemukakan bahwa pemberian motivasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan semangat tenaga pendidik untuk terus belajar dan menyesuaikan diri

dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan mobilitas masyarakat (Nurmawati & Mandra, 2018).

Kinerja Kepala Sekolah pada umumnya sudah sesuai dengan standar dan indikator-indikator yang ditetapkan dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik. Karena pada dasarnya sesuatu dikatakan bermutu jika sudah mencapai spesifikasi yang telah ditetapkan (Sallis, 2011). Tetapi secara khusus, masih terdapat adanya kekurangan-kekurangan yang mengharuskan Kepala Sekolah untuk terus meningkatkan kinerja dalam mencapai visi sekolah sebagai sekolah yang berprestasi, berbudaya dan berbudi pekerti dengan indikator religius, gemar membaca, peduli lingkungan, melek teknologi, berbudi pekerti luhur dan berwawasan kewirausahaan.

### **5.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga**

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik disekolah. Faktor-faktor tersebut menjadi perhatian yang harus dicarikan solusinya untuk memperlancar proses dan tidak jadi penghambat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya tenaga pendidik. Faktor-faktor yang dimaksud seperti kondisi lingkungan sekolah, kondisi geografis sekolah, sarana prasarana sekolah yang dapat menunjang peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Tetapi, hal ini tidak menjadi penghalang utama dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, karenanya Kepala Sekolah harus mempunyai solusi dan inisiatif dalam menghadapi keterbatasan ini. Pemberian program-program tambahan bisa menjadi solusi alternatif dalam menghadapi keterbatasan yang dimiliki lembaga pendidikan seperti sekolah dengan memanfaatkan fasilitas dan otonomi yang telah diberikan kepada kepala sekolah.

Selain itu, faktor-faktor sarana dan prasarana sekolah seperti gedung terbatas dan media pembelajaran bagi tenaga pendidik yang

terbatas menjadi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang ada disekolah. Keterbatasan ini memberikan efek yang besar bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang ada disekolah. Menurut (Nurhayati, 2017) sarana prasarana menjadi faktor eksternal yang sangat menentukan kualitas kinerja tenaga pendidik karena sarana prasarana merupakan alat bantu dalam proses pembelajaran yang akan mendukung kinerja tenaga pendidik, dan faktor internalnya adalah kompetensi dan ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru yaitu pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Kemudian menurut World Bank dalam (Pramono, 2012) salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan dibedakan menjadi dua kategori yaitu fisik dan non fisik, pada kategori fisik yaitu keterbatasan sarana prasarana menjadi salah satu faktor rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Keterbatasan sarana prasarana yang dipengaruhi oleh kondisi geografis sekolah yang masih kurang luas untuk menambah sarana prasarana sekolah mengharuskan Kepala Sekolah untuk selalu berinisiatif dan berinovasi dalam memberikan kontribusi melalui kinerja yang baik untuk meningkatkan potensi tenaga pendidik maupun peserta didik. Oleh karena itu, kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan pendukung lainnya sangat penting dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut. Maka dari itu, peran Kepala Sekolah sebagai pengelola lembaga sangat dibutuhkan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang.

#### **5.4.Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga**

Kepala sekolah selaku pemimpin dalam melakukan pemberdayaan tenaga pendidik sangat diperlukan untuk memberikan motivasi dan pembelajaran kepada tenaga pendidik agar selalu dapat meningkatkan kompetensi terutama empat kompetensi yang menjadi tolak ukur sebagai pendidik yang bermutu baik. Pada proses peningkatan mutu tenaga

pendidik, kepala sekolah telah memberikan dan menyediakan program-program sebagai bahan dan upaya untuk membantu tenaga pendidik dalam mengasah kemampuan, kegiatan yang diberikan seperti *In house training* (IHT), evaluasi diri sekolah (EDS), penilaian kinerja guru dan supervisi. Perencanaan pengembangan tenaga pendidik sudah diatur dalam rencana kerja sekolah (RKS) yang telah disusun, dan menjadi tolak ukur dalam program jangka pendek maupun jangka panjang sekolah dengan menggunakan metode pengembangan sekolah melalui analisis SWOT. Jadi dapat mempertimbangkan kondisi sekolah saat ini dan kondisi yang akan datang beserta alternatif solusi.

Sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 1 Latambaga sudah menjalankan prosedur yang baik yaitu berorientasi pada kompetensi dan kualifikasi, sehingga terlihat semangat yang tinggi. Karena sekolah dikatakan bermutu apabila terpenuhinya spesifikasi atau standar yang telah ditetapkan (Sallis, 2011). Sumber daya manusia yang dimiliki khususnya Kepala Sekolah menjadi komitmen yang tinggi terhadap kemajuan sekolah, hal ini dibuktikan dengan dikembangkannya kurikulum sekolah dengan berbagai aktivitas pengembangan potensi sekolah dan potensi peserta didik. Analisis kualitatif yang dilakukan sekolah melalui rencana kerja sekolah (RKS) terhadap guru di SMA Negeri 1 Latambaga sudah cukup baik dengan terlaksananya tugas dan fungsi tenaga pendidik secara profesional walaupun masih ditemukannya beberapa tenaga pendidik mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, tetapi tetap mempertimbangkan kemampuan sumber daya dan efektifitas.

Kepala Sekolah selaku pemimpin dalam melakukan pemberdayaan tenaga pendidik sangat diperlukan untuk memberikan motivasi dan pembelajaran kepada tenaga pendidik agar selalu dapat meningkatkan kompetensi terutama empat kompetensi yang menjadi tolak ukur sebagai pendidik yang bermutu baik. Pemberdayaan tenaga pendidik akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di

sekolah, peningkatan kompetensi guru menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan.

Tenaga pendidik yang berkualitas akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka. Hal ini di kemukakan (Ramdhani, Ancok, Swasono, & Suryanto, 2012) guru yang mempunyai kualitas akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka yang mengharuskan untuk bisa mengambil inisiatif dan berusaha menjadi inovatif dalam menciptakan media belajar yang dilakukan secara profesional. Tenaga pendidik akan melakukan hal ini jika di dorong oleh kepala sekolah selaku pemimpin lembaga melalui motivasi dan sebagai fasilitator untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan penentu sekolah bermutu melalui sifat kepemimpinan yang dilaksanakan melalui proses kinerja dan komitmen yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam memandu tenaga pendidik dan para tenaga kependidikan untuk bekerjasama dalam satu kelompok tim (Sallis, 2011). Kinerja kepala sekolah yang baik sangat berpengaruh terhadap pemberdayaan seluruh komponen internal sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah yang produktif adalah kepala sekolah yang dapat mengkomunikasikan visi dengan baik terhadap seluruh staf sekolah yang ada. Selain itu, kepala sekolah juga harus selalu memberikan motivasi yang berorientasi pada mutu pendidikan yang baik, untuk mencapai hal itu kepala sekolah harus melakukan pemberdayaan terhadap unsur-unsur yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan. Unsur-unsur disini adalah tenaga pendidik yang merupakan faktor penting dalam kehidupan suatu sekolah yang juga menjadi penentu kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melakukan upaya pemberdayaan tenaga pendidik di sekolah melalui kinerja dan program yang telah dibuat dalam rencana kerja sekolah.

Pada kegiatan pemberdayaan tenaga pendidik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dengan berpedoman pada standar yang telah ditetapkan secara nasional. Beberapa upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yang dimiliki melalui penilaian kinerja tenaga pendidik selama satu semester, supervisi pendidikan, dan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Ada beberapa indikator yang menjadi poin utama dalam proses peningkatan mutu pendidikan yang terdapat dalam indikator mutu kementerian pendidikan dan kebudayaan seperti kualifikasi pendidikan yang harus sesuai dan ketersediaan dan kompetensi kepala sekolah yang sesuai ketentuan. Karena pendidikan yang berkualitas merupakan sebuah proses yang tidak akan pernah netral yang akan selalu berbasis kepada nilai dan akan selalu menyesuaikan dengan kebutuhan sumber daya yang ada di dalamnya (Nagoba & Mantri, 2015).

## **6. Simpulan dan Saran**

### **6.1.Simpulan**

Berdasarkan pada uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

*Pertama*, bahwa kinerja Kepala Sekolah dapat dilihat dari tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik disekolah. Hal yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan memberdayakan tenaga pendidik melalui program-program yang dibuat seperti *In house training* yang menjadi sarana bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kompetensi. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kewenangan kepada setiap tenaga pendidik untuk mengembangkan dirinya melalui MGMP, pendidikan dan pelatihan, seminar, dan kewirausahaan. Kepala Sekolah telah melaksanakan perannya sesuai dengan undang-undang yang mengatur tugas dan fungsi Kepala Sekolah.

*Kedua*, bahwa Kepala Sekolah menyatakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut : 1). kondisi geografis sekolah, kondisi ini menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah. kondisi yang dimaksud adalah kurangnya lahan sekolah sehingga membatasi sekolah untuk menambah sarana yang dapat menunjang peningkatan kompetensi tenaga pendidik seperti belum adanya ruangan media. 2). masih terdapat tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. 3). lingkungan yang kondusif karena dikelilingi dengan hasil perkebunan dan hasil laut masyarakat yang bisa dijadikan sumber belajar dan pendidikan kewirausahaan yang akan menjadi modal wawasan bagi siswa dan tenaga pendidik, dan 4) sarana Pra sarana yang masih terbatas seperti ruang media belum ada.

*Ketiga*, bahwa kepala sekolah telah melakukan upaya-upaya dalam membantu meningkatkan mutu tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 1 Latambaga, ada beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Adapun upaya yang dilakukan sebagai berikut : 1). kepala sekolah melakukan supervisi pendidikan untuk mengetahui proses pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan memberikan bimbingan kepada tenaga pendidik terkait perangkat pembelajaran yang dibuat yang dilaksanakan dalam pelatihan yang diadakan disekolah. 2). kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja tenaga pendidik melalui penilaian kinerja guru (PKG) yang dilakukan setiap satu semester dan rapat akhir tahun, dan secara umum kepala sekolah menerapkan evaluasi diri (EDS) untuk mengetahui perkembangan sekolah berdasarkan standar nasional pendidikan (SNP), dan 3) memberikan motivasi kepada semua komponen sumber daya manusia disekolah agar selalu bekerja dengan baik dan selalu meningkatkan kompetensi diri.

## 6.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

*Pertama*, pihak sekolah dalam hal ini adalah Kepala Sekolah agar terus meningkatkan kinerja dan memperhatikan komponen-komponen sumber daya sekolah terutama sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan kependidikan untuk selalu meningkatkan kompetensi/kualitas diri melalui program-program penunjang peningkatan kompetensi diri baik dari sekolah maupun di luar sekolah.

*Kedua*, pihak sekolah dalam hal ini adalah Kepala Sekolah untuk selalu meningkatkan kinerja dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia maupun lembaga pendidikan serta selalu melihat dan mempertimbangkan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses kinerja melalui analisis kualitatif yang dituangkan dalam rencana kerja sekolah.

*Ketiga*, pihak sekolah dalam hal ini adalah Kepala Sekolah agar terus melakukan evaluasi kinerja terhadap komponen sumber daya yang ada utamanya tenaga pendidik maupun kependidikan sebagai upaya dalam memperbaiki masalah-masalah yang timbul pada individu maupun lembaga baik internal maupun eksternal dengan tujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya dan lembaga pendidikan.



## Daftar Rujukan

- Abdul Hadis, N. (2014). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Press Indonesia.
- Akdon. (2009). *Management Strategic*. Bandung: Alfabeta.
- Alwildayanto, A. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Mutu (Principal Leadership Quality Culture)*. Yogyakarta: DeePublish.
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, N. W. E. P. (2017). *Meningkatkan Kualitas Guru untuk Pendidikan yang lebih baik. Pendidikan Universitas Ganesha*, (March), 11.
- Elger, D. (2007). *Theory of Performance. Faculty Development Series*.
- Fatoni, M. (2017). *Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu Guru di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang*, 3(2), 168–182.
- Hermawan, B. (2017). *Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kumai*.
- Ima Kurniasih, B. S. (2015). *Sukses Uji Kompetensi Guru (UKG)*. Surabaya: Kata Pena.
- Iswadi. (2016). *Kewirausahaan Kepala Sekolah. Manajer Pendidikan, Volume 10, Nomor 5*.
- Kemendikbud. (2018). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018*.
- Kristiyanti, M. (2012). *Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen*, 3, 103–123.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & J. Saldana (2014). *Qualitative Data Analysis : A Methode Sourcebook. Third Edition*. Arizona State University : SAGE Publication. Inc
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, J. L. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muh. Fitrah. (2017). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal Penjaminan Mutu Lembaga Penjaminan Mutu Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar*, 3(1), 31–42.

- Nagoba, B. S., & Mantri, S. B. (2015). *Role of Teachers in Quality Enhancement in Higher Education*, 4(1), 177–182.
- Nez, A. L. (2013). Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan melalui model MBS. *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2013*, 381–389.
- Nurhayati, A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Guru dan Ketersediaan Sarana Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi*, 6, 1–14.
- Nurmawati, N. K. Y., & Mandra, I. W. (2018). *Peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu dan kompetensi guru agama Hindu di Sekolah dasar*, 4.
- Pramono, H. (2012). Pengaruh Sistem Pembinaan Sarana Prasarana dan Pendidikan Latihan terhadap Kompetensi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kota Semarang, 29, 7–16.
- Ramdhani, N., Ancok, D., Swasono, Y., & Suryanto, P. (2012). Teacher Quality Improvement Program : Empowering teachers to increasing a quality of Indonesian ' s education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69(Icepsy), 1836–1841. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.134>
- Riadi, M. (2014). Pengertian, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- Rosita, R. (2016). Usaha Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam ( Studi Kasus di MTS AL-INAYAH Bandung ). *Tarbiyah*, 3, 75–89.
- Sallis, E. (2011). *Total Quality Management In Education : Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syarifuddin Hidayat, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Tilaar, H. A. R. (1999). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam era Globalisasi*. Jakarta: Ghia Indonesia.

- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, S. (2013). *Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Guru (Studi Deskriptif Kualitatif pada Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma)*. Universitas Bengkulu.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2017 Tentang Guru.
- Undang -undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003.
- Undang-undang No. 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah.